

Стимулирование труда как фактор роста его производительности

Татьяна А. Бельчик

Кемеровский государственный университет

Кемерово, Россия, t.a.belchik@mail.ru

Аннотация. В статье представлен обзор факторов роста производительности труда, дана критическая оценка предлагаемых методов стимулирования трудовой активности работников и обоснована актуальность темы повышения производительности труда. Приведены некоторые итоги и проблемы, которые были выявлены в ходе реализации национального проекта «Производительность труда». Проведен анализ мнений руководителей на основе полуструктурированных интервью относительно эффективности работы персонала организаций разных отраслей, причин дефицита кадров и востребованности некоторых качеств у персонала. На основе опросных данных ВЦИОМ представлены наиболее важные для работников характеристики, на которые необходимо ориентироваться при разработке систем стимулирования труда. Обоснована необходимость пересмотра существующих систем мотивации и стимулирования труда работников с учетом их запросов, мнений и целей организации. Также при разработке методов стимулирования труда необходимо учитывать разные возрастные категории сотрудников и подбирать адекватные методы управления людьми. Анализ первичных данных, полученных в ходе интервью, выявил ключевую проблему — невысокий уровень менеджмента в региональных компаниях, прежде всего в сфере управления человеческими ресурсами. В то же время низкий уровень производительности труда не рассматривается как первоочередная проблема ни руководством, ни самим персоналом. При этом сохраняется высокая востребованность развития мягких навыков среди сотрудников.

Ключевые слова: производительность труда, стимулирование труда, эффективность трудовой деятельности, персонал, мотивация

Для цитирования: Бельчик Т.А. Стимулирование труда как фактор роста его производительности // Наука и искусство управления. 2026. № 2. С. 31–48. DOI: 10.28995/3033-7232-2026-2-31-48

Labor incentives as a factor in increasing its productivity

Tatyana A. Belchik

Kemerovo State University, Kemerovo, Russia, t.a.belchik@mail.ru

Abstract. This article presents an overview of factors affecting labor productivity growth, a critical assessment of proposed methods for stimulating employee engagement, and a substantiation of the relevance of increasing labor productivity. It also highlights some of the results and challenges identified during the implementation of the national “Labor Productivity” project. An analysis of managerial opinions regarding personnel performance in organizations across various industries, the causes of personnel shortages, and the demand for certain employee qualities is conducted based on semi-structured interviews. Based on VTsIOM survey data, the article identifies the most important employee characteristics to consider when developing incentive systems. The need to revise existing employee motivation and incentive systems, taking into account their needs, opinions, and the organization’s goals, is substantiated. Furthermore, when developing incentive methods, it is necessary to consider different age groups of employees and select appropriate people management methods. An analysis of primary interview data revealed the problem of low management standards in regional companies, particularly in human resources management, while low labor productivity remains a pressing issue for both managers and staff. The development of soft skills among staff remains essential.

Keywords: labor productivity, labor incentives, labor efficiency, personnel, motivation

For citation: Belchik, T.A. (2026), “Labor incentives as a factor in increasing its productivity”, *Science and Art of Management*, no. 2, pp. 31–48, DOI: 10.28995/3033-7232-2026-2-31-48

Введение

По мнению экономистов, конкурентоспособность страны сегодня обеспечивается ее национальной производительностью [Пороховский 2025]. В XXI веке производительность труда представляет собой один из глобальных вызовов современности. Анализ текущих экономических тенденций показывает, что рост производительности труда выступает основополагающим фактором, способствующим достижению устойчивого экономического роста. Задача повышения производительности труда была сформулирована на национальном уровне в 2018 г., а инициированный Правительством РФ Националь-

ный проект «Производительность труда и поддержка занятости» (в дальнейшем переименованный в «Производительность труда») дал в 2019 г. мощный толчок к осознанию того, какие огромные резервы имеются в организациях для повышения результативности работы каждого сотрудника. Однако за шесть лет реализации данного национального проекта добиться существенных сдвигов в масштабах страны не удалось (рис. 1). Тем не менее на отдельных предприятиях достигаются впечатляющие результаты, а показатели существенно различаются и между регионами РФ. Например, в 2023 году Липецкая область показала рост производительности труда на 15% по сравнению с 2022 г., а Чеченская Республика – на 17%¹.

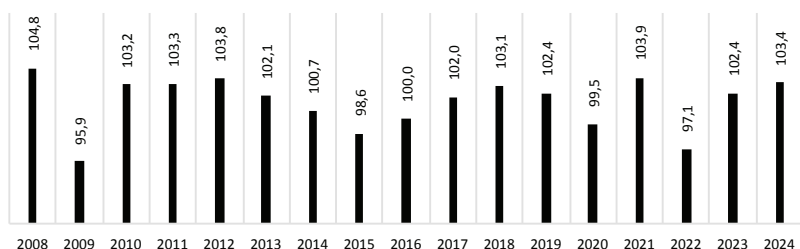


Рис. 1. Индекс производительности труда по Российской Федерации в 2008–2024 гг. (в % к предыдущему году)²

За период реализации данного национального проекта производительность на отдельных предприятиях выросла на 30 и более процентов. А в целом за последние семь лет, по словам министра экономического развития М. Решетникова, производительность в России выросла на 8,2%³. Однако пока работать высокопроизводительно не стало правилом, принципом для многих категорий работников, а тем более культурой высокопроизводительного труда.

¹ Официальный сайт Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts> (дата обращения 2 декабря 2025).

² Там же.

³ Выступление министра экономического развития М. Решетникова на 7-м форуме «Производительность труда 360». URL: <http://xn--b1aedfedwqdbfznkf0oe.xn--p1ai/presscenter/news/207-k-2030-godu-fedproekt-proizvoditelnost-truda-obespechit-pyatuyu-chast-celi-po-rostu-proizvoditelnosti/> (дата обращения 23 ноября 2025).

Е.В. Потапцева и П.Д. Чашихина в своем исследовании проследили эволюцию данного национального проекта и также пришли к выводу, что активность предприятий многих отраслей была невысокая. Была обнаружена значительная межрегиональная дифференциация по количеству предприятий-участников, некоторые перекосы в финансировании. 77% участников проекта представляют всего 15 видов экономической деятельности [Потапцева, Чашихина 2023]. Проведя анализ, авторы пришли к выводу, что неоптимальны и показатели производительности труда. Они не позволяют соотнести результаты и понесенные затраты и часто ориентируются лишь на удовлетворенность самих участников НП. В ходе реализации проекта не была организована обратная связь. Остается неизвестным, почему, например, в 2021 и 2022 гг. лишь 5% предприятий достигли целевых показателей.

В рамках реализации национальных целей государства и обеспечения заметного повышения качества жизни россиян задача роста производительности труда актуализировалась в Федеральном проекте с одноименным названием. И хотя в целом задача звучит довольно конкретно – обеспечить рост производительности труда к 2030 г. на 20,7%, способы повышения результативности работников должны разрабатываться применительно к конкретным организациям и, может быть, даже к отдельным рабочим местам.

Целью исследования является обоснование возможности повышения производительности труда за счет формирования современных адекватных систем его стимулирования.

Задачи исследования:

- 1) на основе научных источников сформировать банк современных методов стимулирования труда;
- 2) на основе данных интервью руководителей составить ранжированный список качеств работников, которые необходимы для высокопроизводительной работы;
- 3) на основе опросных данных ВЦИОМ выявить наиболее значимые характеристики трудовой деятельности для работающего населения РФ;
- 4) установить взаимосвязь между показателями производительности труда и методами стимулирования.

Материалы и методы. В качестве эмпирической базы использовались данные глубоких интервью с руководителями региональных организаций разных отраслей, данные телефонных интервью, выполненных ВЦИОМ по репрезентативной выборке. К исходным данным применены как количественные, так и качественные методы анализа: статистический анализ, визуализация, тематический анализ. В исследовании использованы приемы сравнения, обобщения,

анализа и синтеза, индукции. Обработки количественных данных осуществлялась при помощи программного продукта SPSS Statistics.

Обзор источников и литературы. Выявлению проблем, не позволяющих предприятиям значимо повысить производительность труда, посвящены работы многих ученых. В последние годы интерес к этой теме у исследователей значительно вырос. Так, В.А. Левенцов отмечает среди причин низкого уровня производительности труда затруднения предприятий, связанные с невозможностью обновления основных производственных фондов из-за высокой стоимости кредитования [Левенцов 2025]. На этом фоне он предлагает использовать возможности повышения трудовой активности персонала через стимулирование его труда. Многие исследователи анализируют результаты применения инструментов бережливого производства, получившего распространение в России в последние годы. Л.Г. Протасова критически оценивает результаты реализации проекта, направленного на адресную поддержку предприятий в части повышения производительности труда, и предлагает выявлять, оценивать и устранять потери, связанные с некомпетентностью персонала, их нежеланием улучшать результаты, низкой вовлеченностью в достижение общего результата [Протасова, Малютина 2023]. Эту проблему исследует и Д.В. Круглов с коллегами. В своем исследовании авторы в основном фиксируют причины низкого уровня производительности труда, традиционно выделяемые экономистами: санкции со стороны западных стран, избыточное государственное регулирование, недостаточная инвестиционная активность, неразвитость системы дополнительного образования и другие факторы. Однако обращаясь к экономике Санкт-Петербурга, они делают вывод, что нехватка квалифицированного персонала, как причина, скорее связана не с тем, что выпускники образовательных учреждений не обладают достаточным количеством знаний, а с тем, что у них низкая мотивация к выполнению работы на высоком уровне [Круглов и др. 2023]. Низкая вовлеченность персонала порождает высокую текучесть кадров и, как следствие, невозможность выстроить эффективную работу. Для снижения текучести К.Ю. Мякиев предлагает совершенствовать систему стимулирования сотрудников [Мякиев 2024].

Д.М. Журавлев и В.К. Чаадаев [Журавлев, Чаадаев 2024] в решении проблемы низкой производительности труда видят недостатки в системе управления. Высокая производительность пока не находится в числе стратегических ориентиров многих компаний. Авторы предлагают встроить в традиционный процесс принятия решения построение цифровой модели каждого процесса, который предполагается улучшить. Они делают акцент на

этапности принятия управленческого решения, где важнейшая роль отводится детальному анализу, результатом которого и будут выявленные точки роста. Процесс управления стратегическим повышением производительности труда включает следующие последовательные этапы: разработка показателей результативности, мониторинг и анализ показателей; выявление потенциальных точек роста производительности труда, разработка мер, направленных на повышение производительности. Пользуясь современными возможностями, менеджмент компаний, опираясь на данные, может моделировать процессы, вносить изменения в те или иные параметры и на основе такого рода экспериментов находить лучшее решение. При всей кажущейся очевидности данных предложений они очень актуальны и своевременны. Управление на основе данных пока является не очень заметным трендом, но уже исследователь А.Т. Саматоев [Саматоев и др. 2025] с коллегами опубликовали результаты, где на основе больших данных выявили два основных фактора, влияющих на результативность работы сотрудников в компании, занимающейся аутсорсингом, а именно: они доказали, что основными причинами ежемесячного роста КПЭ являются: средний уровень КПЭ коллег и стаж работы в компании, успехи коллег стимулируют к более высокому уровню отдачи. Значит, наличие в компании корпоративного духа высокопроизводительного труда, соревновательности, атмосферы вовлеченности, создание благоприятного морально-психологического климата [Беляева и др. 2022] способствуют росту эффективности трудовой деятельности работников

Среди факторов роста производительности труда использование возможностей цифровых технологий называют и другие авторы [Шестаков и др. 2023; Аблязов, Пашков 2024]. Однако анализируя возможности цифровой трансформации повлиять на рост производительности труда, А.Б. Вешкурова отмечает пока наличие существенных барьеров для полноценного использования данных возможностей. Среди этих барьеров: недостаток цифровых навыков, низкий уровень автоматизации, неравномерность внедрения современных технологий и управленческая инерция [Вешкуров 2025; Дегтярев, Кузнецова 2024]. О неэффективности менеджмента, о невозможности разрабатывать действенные способы стимулирования трудовой активности персонала и т. п. пришла к выводу в своем исследовании Е.А. Комарченко [Комарченко 2025]. Она предложила менеджменту компаний проактивно действовать, не дожидаясь снижения мотивации и удовлетворенности персонала, и систематически мониторить вовлеченность.

Результаты

Стимулирование трудовой активности персонала во все времена рассматривалось как один из способов достижения компанией своих стратегических ориентиров. В условиях дефицита кадров, конкуренции за квалифицированный персонал компании должны искать наиболее эффективные способы его использования. Как раз одним из показателей такой эффективности является производительность труда.

В теоретическом обзоре было указано на низкий уровень кадрового менеджмента, невнимательное отношение руководителей к оценке потенциала персонала. Поэтому и большинство компаний сталкиваются с низким уровнем вовлеченности и заинтересованности в результатах.

Традиционно одним из главных стимулов для работника являлась его заработная плата. За последние 10 лет среднемесячный размер номинальной начисленной заработной платы вырос в 2,7 раза (рис. 2).

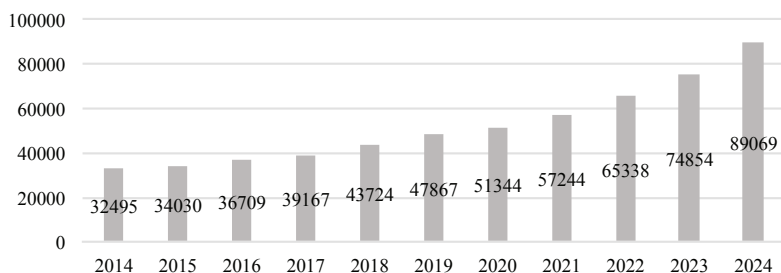
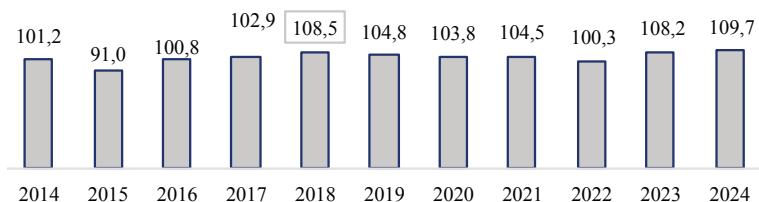


Рис. 2. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации в 2014–2024 гг.⁴

При этом реальная заработная плата также увеличивалась в некоторые годы на 8-9% (рис. 3). Однако производительность труда, как было сказано выше, выросла за последние семь лет лишь на 8,2%. В такой динамике прослеживается явное нарушение одного из принципов оплаты труда: обеспечение опережающих темпов

⁴ Официальный сайт Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 3 декабря 2025).

роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы и приводит к инфляции. На опасность данного явления указывают и другие авторы [Кальная и др. 2025]. Значит, материальное стимулирование не может выполнить в полной мере функцию активизации трудовой активности работников.



*Рис. 3. Реальная среднемесячная
начисленная
заработная плата работников Российской Федерации
за 2014–2024 гг.⁵*

Традиционно, кроме материального стимулирования рассматривают и нематериальное: стимулирование свободным временем, программами карьерного роста, расширенным социальным пакетом, моральным стимулированием, созданием благоприятного психологического климата. Очевидно, что требуется искать новые, более современные методы стимулирования труда.

В ходе исследования в ноябре 2025 г. было проведено 13 глубинных интервью с руководителями разных отраслей экономики Кемеровской области. Респонденты в полной мере могут быть названы экспертами регионального уровня в части управления трудовыми ресурсами, так как все имеют управленческий опыт более 5 лет и высокий уровень профессиональной подготовки в соответствующей сфере. В ходе сбора информации были затронуты следующие темы:

- «Оценка уровня развития человеческих ресурсов в регионе и организации»;
- «Оценка эффективности работы персонала компании»;
- Соответствие квалификации и выполняемой работы;
- «Наиболее востребованные качества современных работников».

⁵ Официальный сайт Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 22 ноября 2025).

В ходе анализа стало ясно, что по большинству тем респонденты сходятся во мнениях, однако есть и существенные различия. Они связаны с двумя основными аспектами: отраслевой принадлежностью и уровнем квалификации эксперта. Ниже приведены некоторые результаты, полученные при использовании тематического анализа.

1. Оценивая в целом уровень развития человеческих ресурсов в регионе, большинство дают средние осторожные оценки. Респонденты связывают такие оценки с оттоком квалифицированных кадров из региона, высоким уровнем смертности и низким уровнем рождаемости. Это затрудняет поиск высококвалифицированного специалиста во всех представленных сферах. Часть экспертов выделила группу молодых работников, которые, по их мнению, относятся к работе не очень серьезно: «среди молодежи 1 из 10 действительно готов работать интенсивно», «хотят сразу много зарабатывать, но работать без усилий», «молодежь хочет все и сразу», «не хотят брать ответственность» и т. д. Некоторые связывают дефицит с тем, что большинство соискателей ищут работу не очень сложную, чтобы не прикладывать много усилий. Хотя уровень развития человеческих ресурсов в своих подразделениях эксперты оценили выше. В ходе интервью подтвердилась гипотеза о том, что низкий уровень производительности в значительной мере связан с невысоким уровнем кадрового менеджмента. Некоторые респонденты с трудом описывали меры, которые в их компаниях направлены на повышение результативности работы персонала.

2. Вопрос об оценке эффективности персонала у руководителей вызвал затруднения. Очевидно, что оценка как одна из функций управления человеческими ресурсами не везде одинаково развита, а в некоторых организациях она и вовсе отсутствует. Один из экспертов высказал очень интересную и важную мысль о том, что оценка эффективности работы персонала связана с самой системой показателей результативности их деятельности, мониторинга этих оценок. Он подчеркнул, что если нет показателей, критериев, характеризующих производительность (результативность) труда, нет их контроля и мониторинга, то невозможно сказать, насколько эффективно работают люди – сказал в заключении эксперт. Если показатели низкие, ненапряженные, то все могут их выполнить, а, значит, создается иллюзия, что все работают эффективно. Особенно это касается социальной сферы, где на предстоящие пять лет поставлена задача вовлечения 100% организаций социальной сферы в работу по повышению производительности труда. Один из респондентов считает, что в компании 10–15% сотрудников выполняют

большую часть задач. Еще 30% – достаточно активны, остальные работают по принципу «день прошел и ладно». Но в конечном итоге по стобалльной шкале эксперты оценили эффективность работы своих сотрудников в среднем на 78%. То есть резервы, о которых так много сегодня говорят на самом высоком уровне, в организациях точно есть.

3. На промышленных предприятиях, где престиж многих профессий снизился, вопросам эффективности использования человеческих ресурсов уделяют, судя по мнению руководителей, довольно немного внимания. Случаи, когда работники выполняют работу более простую, чем они могли бы, есть во всех организациях, которые представляют эксперты: промышленность, государственное управление, банковская сфера, информационные технологии, медицина. Для работников, которые не обладают нужными навыками, во всех организациях есть наставники, внутренние тренинги, обучение. Как было уже выше сказано, в условиях дефицита кадров организации снижают планку требований и стараются доучить специалиста на месте. Анализ показал, что в банковской сфере представлен наиболее высокий уровень развития кадрового менеджмента, и мотивации, и результативности, и дисциплины.

4. «Надо следить за тем, чтобы специалисты выполняли работу в соответствии со своей квалификацией, рутину передать роботам, машинам, информационным технологиям» – высказал мнение один из экспертов. Ниже в табл. 1 представлен перечень качеств персонала, важность которых оценили эксперты. Все вышесказанное подтверждает, что уровень компетентности и определяет производительность труда во всех сферах. Но, проанализировав данные интервью, не создается впечатление, что компании продумывают, какие качества требуются работнику при выполнении своих обязанностей.

Социологи, рассмотрев тысячи вакансий, пришли к выводу, что наиболее часто встречающаяся в запросах работодателей характеристика – это «самостоятельность». Почти 6% вакансий указывают эту характеристику среди востребованных. Авторы исследования склонны думать, что едва ли источники ее операционализировали. Скорее всего, она в глазах работодателей представляет собой какую-то интегральную характеристику, включающую в себя некую автономию, инициативность, лидерские качества, проактивность, предприимчивость [Коршунов и др. 2024].

Таблица 1

Средние значения важности качеств персонала
(по пятибалльной шкале,
где 1 – совсем не важное, 5 – очень важное)

Качество	Значение
Гибкость мышления	4,6
Готовность к быстрому обучению	4,3
Готовность к мобильности	4,4
Дисциплинированность	4,7
Коммуникабельность	4,5
Компетентность	4,9
Потребность в постоянном обучении	4,2
Проектное мышление	4
Умение работать в команде	4,4
Умение решать сложные задачи	4,4

Источник: составлено автором на основе интервью.

Формируя новые более действенные системы стимулирования труда, направленные на повышение результативности работы персонала, менеджменту компаний следует глубже погружаться в систему мотивации современных работников. Время вносит существенные коррективы в трудовую сферу: растет запрос на более комфортные условия труда, получает распространение удаленная работа, развивается платформенная занятость, повышается уровень трудовой мобильности, увеличиваются зарплатные ожидания. В данном исследовании для формирования актуального представления о работающих россиянах были обработаны и проанализированы данные опросов ВЦИОМ, проведенные в разные периоды времени по нескольким темам, связанным с трудом. Это позволило сформулировать новые представления о происходящих изменениях. В данной статье будут перечислены лишь некоторые из них.

Так, по данным ВЦИОМ, 33% россиян за последние 10 лет работали или подрабатывали в других регионах страны, отличных от региона проживания. В телефонном опросе по репрезентативной выборке приняли участие россияне в возрасте от 18 до 59 лет. В табл. 2 представлены ответы о возможности в перспективе работать в другом регионе РФ.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос:
 «В случае необходимости, в целом, вы допускаете
 или не допускаете для себя быстрый поиск временной работы
 или подработки в другом регионе, если там будут
 более выгодные для вас условия?»

Вариант ответа	Частота	Проценты
Однозначно допускаю	245	20,1
Скорее допускаю	507	41,5
Скорее НЕ допускаю	289	23,7
Однозначно НЕ допускаю	152	12,4
Затрудняюсь ответить	28	2,3
Всего	1221	100,0

Источник: рассчитано автором самостоятельно на основе массива
 ВЦИОМ.

Результаты, представленные в таблице, свидетельствуют о довольно высоком уровне трудовой мобильности россиян. 61% опрошенных допускают для себя в случае необходимости временную работу или подработку в другом регионе. Причин может быть много: низкий уровень оплаты труда в регионе проживания, невозможность найти работу по профилю, экологические проблемы в регионе, стимулирующие поиск работы в более благополучных местах и т. д. Сами россияне указали следующие причины (табл. 3).

Из табл. 3 видно, что для 68% россиян важным при принятии решения является возможность самостоятельно формировать свой рабочий график. В таких условиях системы стимулирования должны быть более гибкими и привлекательными для работников, учитывать новые реалии, в том числе и связанные с желанием иметь дополнительную подработку. Остается дискуссионным вопрос о том, теряет ли трудоустройство по трудовому договору с фиксированным графиком свою привлекательность для современных работников – в первую очередь для молодежи.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос:
«Если бы вам нужно было быстро найти временную работу
или подработку, какие факторы были бы для вас
самыми важными?»

Варианты ответа	Ответы		Процент наблюдений
	N	Проценты	
Минимум документов, необходимых для оформления	254	8,4	21,4
Возможность начать работать как можно быстрее	395	13,0	33,2
Возможность получать выплаты не реже одного раза в неделю	244	8,1	20,5
Возможность самостоятельно формировать свой рабочий график	805	26,6	67,8
Возможность влиять на уровень своего дохода, увеличивая количество рабочих часов	630	20,8	53,0
Возможность получать доход в любом регионе независимо от прописки	360	11,9	30,3
Возможность работать в ночное время	89	2,9	7,5
Возможность работать в субботу, воскресенье, праздничные дни	254	8,4	21,4
	3031	100,0	255,1

Источник: рассчитано автором на основе массива ВЦИОМ⁶.

При формировании систем симулирования труда для обеспечения роста производительности труда необходимо опираться на их экономическую эффективность. Однако при выборе методов, показателей и форм стимулирования требуется знать мнение самих работников. В ходе вторичной обработки массивов данных ВЦИОМ с помощью SPSS были получены данные, характеризующие важность различных сторон трудовой деятельности для работников. Сбор первичной информации проводился методом телефонного

⁶ Официальный сайт ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-bez-granic> (дата обращения 20 ноября 2025).

интервью по стратифицированной случайной выборке в сентябре 2024 г. В опросе приняли участие 1126 россиян – женщины от 18 до 57 лет и мужчины – до 62 лет. В таблице 4 приведены некоторые из полученных результатов. В целом, они предсказуемы. Материальная сторона по-прежнему является главным стимулом, так как в структуре доходов заработная плата по данным Росстата на 2024 г. занимает более 60%. Однако всего немного уступает по важности такая характеристика, как условия безопасности. Уступает важность удаленного формата работы. Таким образом, изучение мнения работников в ходе разработки систем стимулирования труда является одним из обязательных этапов. При анализе необходимо учитывать различия в группах по полу, по возрасту, по профессиональной принадлежности.

Заключение

При формировании систем стимулирования труда необходимо следовать следующим этапам.

1. Оценка текущего уровня производительности труда.
2. Оценка уровня компетентности работника.
3. Оценка соответствия уровня квалификации выполняемым задачам.
4. Выявление мнения работников о важности различных сторон трудовой деятельности, удовлетворенности ими, отношение к имеющимся в организации стимулам.
5. Разработка системы показателей для контроля и мониторинга деятельности сотрудников.
6. Разработка системы стимулирования, направленной на повышение производительности труда.
7. Пересмотр показателей по итогам отчетного периода.

Такая работа должна быть системно выстроенной: по все категориям работников с учетом всех имеющихся методов стимулирования. Кроме традиционных видов стимулирования следует использовать и более современные: внедрение на рабочих местах технологических новшеств может делать работу более интересной и содержательной, а, значит, мотивировать работников к более производительному труду. Также можно стимулировать рационализаторские предложения, новые идеи выполнения сотрудниками тех или иных задач, побуждающие их инновационную активность. Также очень востребовано стимулирование роста квалификации сотрудников.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос:
«Оцените важность для вас следующих характеристик трудового процесса»
(в % к числу ответивших)

Варианты ответа	Хорошая зарплата	Соблюдение норм безопасности труда	Возможность применить свои проф. знания и навыки	Благоприятный психологический климат в коллективе	Комфортные условия на рабочем месте	Социальный пакет	Удобный график работы	Эффективность управления	Возможность обучения за счет работодателя	Возможность работать в удаленном формате
Совершенно не важно	1,2	2,1	3,4	4,0	2,2	4,0	3,3	4,9	6,2	19,3
Скорее не важно	0,7	1,8	2,9	2,8	1,7	4,2	2,5	5,5	7,7	14,0
Отчасти важно, отчасти не важно	3,4	5,6	7,2	8,0	9,4	9,0	8,5	11,1	14,7	22,0
Скорее важно	14,4	18,5	25,0	20,9	27,7	22,3	24,7	30,1	26,1	19,2
Очень важно	79,6	70,4	60,1	63,1	57,6	58,4	59,6	44,1	43,7	21,9
Затрудняюсь ответить	0,7	1,5	1,3	1,3	1,4	2,0	1,3	4,3	1,7	3,50

Источник: рассчитано автором на основе массива ВЦИОМ

Литература

- Аблязов, Пашков 2024 – *Аблязов Т.Х., Пашков Т.Н.* Границы роста производительности труда в строительстве на основе цифровых технологий // Экономика и предпринимательство. 2024. № 10 (171). С. 363–366.
- Беляева и др. 2022 – *Беляева Т. А., Козьева И.А.* Оценка влияния мотивации и вовлеченности на производительность труда персонала сельскохозяйственных предприятий // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12, № 6. С. 141–154.
- Вешкурова 2025 – *Вешкурова А.Б.* Производительность труда в условиях цифровой трансформации экономики // Проблемы теории и практики управления. 2025. № 6. С. 6–21.
- Дегтярев, Кузнецова 2024 – *Дегтярев А.Н., Кузнецова А.Р.* Производительность труда и трудовые ресурсы в промышленности Республики Башкортостан // Уфимский гуманитарный научный форум. 2024. № 1 (17). С. 13–37.
- Журавлев, Чаадаев 2024 – *Журавлев Д.М., Чаадаев В.К.* Стратегирование роста производительности труда в цифровой экономике // Стратегирование: теория и практика. 2024. Т. 4. № 3 (13). С. 298–314.
- Кальная и др. 2025 – *Кальная А.Ю., Кривокора Е.И., Калюгина С.Н.* Оценка эффективности использования трудовых ресурсов: территориальный аспект // Экономика региона. 2025. Т. 21. № 2. С. 452–469.
- Комарченко 2025 – *Комарченко Е.А.* Проактивные стратегии управления персоналом как инструмент предупреждения демотивации // Академическая публикастика. 2025. № 10-1. С. 83–90.
- Коршунов и др. 2024 – *Коршунов И.А., Ширкова Н.Н., Сорокин П.С.* Запрос работодателей на самостоятельность сотрудников: анализ открытых вакансий // Социологические исследования. 2024. № 1. С. 85–96.
- Круглов и др. 2023 – *Круглов Д.В., Резникова О.С., Плакса Ю.В.* Производительность труда как ключевой фактор экономического роста // Креативная экономика. 2023. Т. 17. № 3. С. 1137–1148.
- Левенцов 2025 – *Левенцов В.А., Левенцов А.Н.* Производительность труда как фактор роста промышленного производства // Управленческий учет. 2025. № 6. С. 41–45.
- Мякиев 2024 – *Мякиев К.Ю.* Удовлетворенность трудом сотрудников в бизнес-организациях: влияющие факторы и последствия // Научный аспект. 2024. Т. 29. № 6. С. 3610–3615.
- Пороховский 2025 – *Пороховский А.А.* Производительность как глобальный вызов XXI века // Российский экономический журнал. 2025. № 2. С. 4–19.
- Потапцева, Чашчихина 2023 – *Потапцева Е.В., Чашчихина П.Д.* Национальный проект «Производительность труда»: от заявленных целей к реальным результатам // ЭКО. 2023. № 7 (589). С. 108–129.

- Протасова, Малютина 2023 – Протасова Л.Г., Малютина М.В. Бережливое производство как фактор роста производительности труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2023. № 12. С. 718–725.
- Саматов и др. 2024 – Саматов А.Т., Липидус Л.В., Полякова Ю.М. Выявление факторов производительности труда на основе анализа больших данных об уровне выполнения ключевых показателей эффективности сотрудников и руководителей компании в современных условиях // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. 2024. Т. 26. № 4. С. 241–255.
- Шестаков и др. 2023 – Шестаков Р.Б., Докальская В.К., Савкин В.И. Повышение эффективности труда в условиях цифровой экономики: возможности и ограничения для агробизнеса // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. 2023. Т. 16. № 4 (79). С. 233–239.

References

- Ablyazov, T.Kh. and Pashkov, T.N. (2024), “Limits of Labor Productivity Growth in Construction Based on Digital Technologies”, *Journal of Economy and Entrepreneurship*, vol. 18, no. 10, pp. 363–366.
- Degtyarev, A.N. and Kuznetsova, A.R. (2024), “Labor Productivity and Labor Resources in the Industry of the Republic of Bashkortostan”, *Ufa Humanitarian Scientific Forum*, no. 1 (17), pp. 13–37.
- Kalnaya, A.Yu., Krivokora, E.I. and Kalyugina, S.N. (2025), “Assessing the efficiency of labor resources use: territorial aspect”, *Economy of the Regions*, vol. 21, no. 2, pp. 452–469.
- Komarchenko, E.A. (2025), “Proactive HR Management Strategies as a Tool for Preventing Demotivation”, *Akademicheskaya publitsistika*, no. 10-1, pp. 83–90.
- Korshunov, I.A., Shirkova, N.N. and Sorokin, P.S. (2024), “Employers’ Request for Employee Independence: Analysis of Vacancies on Recruiting Sites”, *Sociological Studies*, no. 1. pp. 85–96.
- Kruglov, D.V., Reznikova, O.S. and Plaksa, Yu.V. (2023), “Labor productivity as a key factor in economic growth”, *Creative Economy*, vol. 17, no. 3, pp. 1137–1148.
- Leventsov, V.A. and Leventsov, A.N. (2025), “Labor Productivity as a Factor in Industrial Production Growth”, *Management Accounting*, no. 6, pp. 41–45.
- Myakiev, K.Yu. (2024), “Employee job satisfaction in business organizations: influencing factors and consequences”, *Nauchnyi aspekt*, vol. 29, no. 6, pp. 3610–3615.
- Porokhovskiy, A.A. (2025), “Productivity as a Global Challenge of the 21st Century”, *Russian Economic Journal*, no. 2, pp. 4–19.
- Potapitseva, E.V. and Chashchikhina, P.D. (2023), “National Project ‘Labor Productivity’: from Stated Goals to Real Results”, *ECO*, no. 7 (589), pp. 108–129.
- Protasova, L.G. and Malyutina, M.V. (2023), “Lean manufacturing as a factor in labor productivity growth”, *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*, no. 12, pp. 718–725.

- Samatov, A.T., Lapidus, L.V. and Polyakova, Yu.M. (2024), "Identification of labor productivity factors based on big data analysis on the level of key performance indicators implementation of employees and managers of the company in modern conditions", *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Ehkonomika*, vol. 26, no. 4, pp. 241–255.
- Shestakov, R.B., Dokal'skaya, V.K. and Savkin, V.I. (2023), "Labor efficiency improvement under conditions of digital economy: agribusiness possibilities and limitations", *Vestnik of Voronezh State Agrarian University*, vol. 16, no. 4 (79), pp. 233–239.
- Veshkurova, A.B. (2025), "Labour productivity in the conditions of digital transformation of the economy", *roblemy teorii i praktiki upravleniya*, no. 6, pp. 6–21.
- Zhuravlev, D.M. and Chaadaev, V.K. (2024), "Strategizing for productivity growth in digital economy", *Strategizing: Theory and Practice*, vol. 4, no. 3 (13), pp. 298–314.

Информация об авторе

Татьяна А. Бельчик, кандидат экономических наук, доцент, Кемеровский государственный университет, Кемерово, Россия; 650000, Россия, Кемерово, ул. Красная, д. 6; t.a.belchik@mail.ru; ORCID 0000-0001-5729-8475

Information about the author

Tatyana A. Belchik, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Kemerovo State University, Kemerovo, Russia; bld. 6, Krasnaya Street, Kemerovo, Russia, 650000; t.a.belchik@mail.ru; ORCID 0000-0001-5729-8475